

Правовые формы экологического контроля: Учебное пособие / Краснова М.В., Позняк Э.В., Коваленко Т.А. и др. (под ред. Красновой М.В.). – Киев: Алерта, 2012. – С. 184 – 199 (на укр. языке).

13. Позняк Э.В. Понятие, объекты и формы экологической экспертизы как превентивной формы экологического контроля [текст] / Э.В. Позняк // Правовые формы экологического контроля: Учебное пособие / Краснова М.В., Позняк Э.В., Коваленко Т.А. и др. (под ред. Красновой М.В.). – Киев: Алерта, 2012. – С. 261 – 291 (на укр. языке).

14. Позняк Э.В. Принцип экосистемности в экологическом праве: понятие и содержание [текст] / Э.В. Позняк // Вестник Киевского национального университета имени Тараса Шевченка. Юридические науки. – 2013. – Вып. 4 (98). – С. 39 – 42 (на укр. языке).

15. Реймерс Н.Ф. Экология (теория, законы, правила, принципы и гипотезы) [текст] / Н.Ф. Реймерс. – М.: Журнал «Россия Молодая», 1994. – 367 с.

16. Шемшученко Ю.С. Экологическое право – комплексная отрасль права [текст] / Ю.С. Шемшученко // Экологическое право Украины. Академический курс: [Учебник. – Второе издание] / Под общ. ред. Ю.С. Шемшученка. – Киев: ООО «Издательство «Юридическая мысль», 2008. – С. 8 – 27 (на укр. языке).

УДК 349.2

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАЩИТЫ ПРАВА РАБОТНИКА НА ВОССТАНОВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Е.М. Прокопенюк,

доцент кафедры гражданского права Полоцкого государственного университета, кандидат юридических наук

В настоящее время реализация защитной функции трудового права – одно из важнейших направлений деятельности государства, связанное с необходимостью постоянного совершенствования тех правовых норм, которые затрудняют регулирование охранительных отношений, влекут создание спорных ситуаций, снижают эффективность механизма защиты трудовых прав работников. Возникновение индивидуальных трудовых споров и потребность в их разрешении определяется субъективным волеизъявлением нанимателей при толковании законодательства о труде, незнанием и сознательным нарушением его норм, объективно сложившимся в государстве недостатком вакантных рабочих мест, наличием пробелов в праве, спецификой иерархии нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, а также многоаспектностью практики их применения.

Масштабы данной практики в Республике Беларусь можно оценить, обращаясь к результатам деятельности судов общей юрисдикции. В структуре судебной статистики особое место занимают споры, возникающие из трудовых отношений. За первое полугодие 2016 г. судами рассмотрено с вынесением решения 357 исковых требований о восстановлении на работе (7,6 % общего количе-

ства трудовых споров), из них 124 удовлетворено, т.е. 34,7 %; 2284 исковых требований о выплате заработной платы (48,3 % общего количества трудовых споров), из них 1988 удовлетворено, т.е. 87%; 1136 исковых требований о возмещении имущественного ущерба, причиненного работниками при исполнении служебных (трудовых) обязанностей (24 % общего количества трудовых споров), из них 1080 удовлетворено, т.е. 95 % [8].

Анализ статистических данных показывает, что основную часть судебной нагрузки по разрешению трудовых споров составляют дела о выплате заработной платы, однако процент удовлетворенных исков существенно ниже по категории дел о восстановлении на работе. На наш взгляд, это свидетельствует о недостаточном правовом регулировании общественных отношений, связанных с применением норм о восстановлении на работе, необходимости обобщения судебной практики по трудовым делам данной категории и внесения предложений по совершенствованию законодательства Республики Беларусь о труде.

Правовые нормы о восстановлении на работе следует рассматривать как одно из правовых средств защиты прав и законных интересов работников. При этом необходимо понимать соотношение правовых понятий «восстановление на работе» и «право на восстановление на работе»: первое является следствием реализации второго. Осуществление права работника на восстановление на работе, безусловно, регулируется процедурными и процессуальными нормами права, поэтому восстановление на работе – это установленная законом процедура.

Восстановление на работе не происходит автоматически. В случаях возникновения разногласий с нанимателем по поводу законности увольнения, перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы работник должен выразить свое волеизъявление, например, обратиться с соответствующим заявлением в орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры. В.В. Подгруша, В.Э. Самосейко, А.А. Кеник указывают, что восстановление на работе может осуществляться нанимателем и в случае выполнения последним требований протеста прокурора или предписания государственного инспектора труда [5; 7, с. 74]. Автор комментария п. 2 ст. 44 Трудового кодекса Республики Беларусь указывает, что восстановление на работе работника может быть произведено судом либо нанимателем [2, с. 261]. И.А. Костян, анализируя данный вопрос, выделяет два вида восстановления работника на работе: 1) самостоятельное (на основании решения нанимателя); 2) несамостоятельное (на основании решения третьих лиц: органа по рассмотрению трудовых споров, органа надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде) [3, с. 25].

Приведенные доводы ученых подтверждаются не только практикой применения законодательства о труде Республики Беларусь, но и нормами кодифицированных правовых актов зарубежных государств. Так, в качестве альтернативы судебного акта (итогового по спору) возможность восстановления на работе по решению нанимателя закреплена в ст. 56 Трудового кодекса Туркмениста-

на [17], ст. 89 Трудового кодекса Республики Молдова [13], по решению государственной инспекции труда – п. 2 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации [16], п. 2 ст. 88 Трудового кодекса Кыргызской Республики [10], по решению уполномоченного органа – п. 2 ст. 47 Трудового кодекса Туркменистана [17].

Таким образом, для возвращения прежнего правового положения работник вправе обратиться с соответствующим требованием к нанимателю, в органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде (прокуратуру, государственную инспекцию труда, профсоюз) и (или) – орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры.

В процессе защиты трудовых прав работника восстановление на работе следует понимать как самостоятельное требование, которое может быть заявлено наряду с другими. Восстановление на работе необходимо отличать от случаев восстановления иных нарушенных трудовых прав работника, осуществляемого путем издания нанимателем соответствующего приказа об отмене правовых последствий незаконного увольнения, перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы, например, приказа об оплате вынужденного прогула.

По итогам судебного разрешения спора в части выплаты средней заработной платы за время вынужденного прогула в законодательстве закреплены особенности. Немедленному исполнению подлежит решение лишь в части восстановления работника на работе. Необходимо отметить, что в соответствии со ст. 313 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь немедленному исполнению подлежат решения о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц [1]. Применительно к анализируемому вопросу И.А. Костян выделяет два подвида несамостоятельного восстановления на работе: а) предварительное (до вступления решения в законную силу); б) окончательное (в соответствии со вступившим в законную силу решением) [3].

Таким образом, процедурным основанием реализации работником права на восстановление является соответствующий приказ нанимателя (о восстановлении работника на работе либо об отмене своего незаконного распоряжения и восстановлении нарушенных трудовых прав работника), который издается при наличии к тому материальных оснований и, в ряде случаев, – процессуального основания (решения уполномоченного органа).

Следует отметить, что основные законодательные акты о труде государств-участников Содружества Независимых Государств содержат нормы о восстановлении на работе. В качестве оснований для его обеспечения закреплены следующие правовые категории: 1) «незаконное увольнение» (ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации [16], ст. 89 Трудового кодекса Республики Молдова [13], ст. 423 Трудового кодекса Кыргызской Республики [10]); 2) «незаконное прекращение трудового договора» (ст. 112 Трудового кодекса Республики Узбекистан [15], ст. 56 Трудового кодекса Туркменистана [17]); 3) «увольнение без законного основания или с нарушением установленного порядка» (ст.

197 Трудового кодекса Республики Таджикистан [14], ст. 300 Трудового кодекса Азербайджанской Республики [18]).

В Трудовом кодексе Республики Беларусь и судебной практике используются термины «незаконное увольнение» [4, п. 22], «прекращение трудового договора без законного основания» (ст. 243 Трудового кодекса Республики Беларусь), «увольнение без законного основания» (ст. 246 Трудового кодекса Республики Беларусь). Согласно буквальному толкованию ч. 1 ст. 243 Трудового кодекса Республики Беларусь, «прекращение трудового договора без законного основания», т.е. при отсутствии установленных законом юридических фактов, является основанием для восстановления работника на работе. При этом ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь содержит перечень законных оснований для прекращения трудового договора. Такие понятия как «незаконное увольнение», «увольнение без законного основания», содержащиеся в нормах ТК, являются условиями, при наличии которых суд «возлагает материальную ответственность на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении» (ст. 245 Трудового кодекса Республики Беларусь), либо «вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда» (ст. 246 Трудового кодекса Республики Беларусь). Следовательно, к одному из оснований восстановления работника на работе законодатель относит лишь «прекращение трудового договора без законного основания». Ст. 177 Трудового кодекса Республики Казахстан содержит аналогичное положение [12]. Данная правовая категория соотносится с более широким по содержанию термином «незаконное увольнение» как частное и общее.

В соответствии с руководящими разъяснениями Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, «в процессе рассмотрения дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе нанимателя, всесторонней проверке подлежит вопрос о том, имелись ли законные основания для расторжения трудового договора (ст. 243 ТК), в том числе были ли нанимателем соблюдены порядок увольнения и гарантии для отдельных категорий работников, установленные законодательством. Если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением условий коллективного договора, соглашения (ч. 2 ст. 46 ТК), порядка и условий увольнения (ч. 1 и ч. 2 ст. 43, ст.ст. 45, 200 ТК) или дополнительных гарантий об увольнении, установленных ТК (ст. 240, ч. 3 ст. 268, ч. 3 ст. 283 ТК), увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе» [4, п. 22].

Указанные положения в качестве основания восстановления работника на работе предусматривают «незаконное увольнение», более широкое понятие по содержанию, нежели «прекращение трудового договора без законного основания», предусмотренное Трудовым кодексом Республики Беларусь. Судебная практика под незаконным увольнением признает не только прекращение трудового договора без законного основания, но и случаи несоблюдения нанимателем процедуры увольнения работника: 1) порядка и условий увольнения (в том числе норм коллективного договора), 2) гарантий для отдельных категорий работни-

ков, установленных законодательством. При этом разъяснения Пленума Верховного Суда Республики Беларусь касаются только вопросов прекращения трудового договора по инициативе нанимателя, не определяют, какие нарушения процедуры увольнения работника по иным основаниям, допущенные нанимателем, влекут восстановление его на работе.

Между тем, в отличие от расширительного толкования понятия «незаконное увольнение» как основания для восстановления работника на работе, выработанной судебной практикой, в законодательстве понятия «увольнение без законного основания» и «увольнение с нарушением установленного порядка» используются как самостоятельные правовые категории (например, в ст. 246 Трудового кодекса Республики Беларусь), влекущие различные правовые последствия. Таким образом, правоприменителю следует четко различать понятия «незаконное увольнение» и «прекращение трудового договора без законного основания». Именно последняя категория, согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь, является основанием восстановления работника на работе.

На основании проведенного анализа норм законодательства о труде, сложившейся судебной практики Республики Беларусь можно предложить два способа установления единого подхода к пониманию основания восстановления работника на работе, связанного с прекращением трудового договора. Первый способ, более оправданный с позиции интересов нанимателя, – оставить норму статьи 243 Трудового кодекса Республики Беларусь без изменений, соответственно, сузив пределы для судебного толкования понятия «незаконное увольнение» как основания восстановления работника на работе, ограничив его пределы понятием «прекращение трудового договора без законного основания». На наш взгляд, необходимо применить второй способ, изменив содержание статьи 243 Трудового кодекса Республики Беларусь: «в случаях незаконного увольнения, перевода, ... орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе...». Указанный вариант будет способствовать установлению соответствия сложившейся судебной практики «букве закона», т.е. устранению существующего противоречия, сокращению количества спорных ситуаций при рассмотрении дел о восстановлении на работе, а также повышению эффективности защиты трудовых прав работников.

Кроме того, Трудовой кодекс Республики Беларусь нуждается в дополнении. Необходимо закрепить определение термина «восстановление на работе», что будет способствовать установлению единообразного правопонимания и, соответственно, правоприменения: «Восстановление на работе – одна из гарантированных государством мер защиты трудовых прав, основанная на подлежащем немедленному исполнению решении органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, иного уполномоченного органа либо нанимателя, состоящая в возобновлении по требованию работника прежних трудовых правоотношений с нанимателем, обеспечении выполнения прежних условий трудового договора с момента незаконного увольнения, перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы, оплаты за время вынужден-

ного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, денежного возмещения морального вреда в случаях, предусмотренных законодательством» [6, с. 3].

По вопросу определения положения соответствующей нормы в структуре Трудового кодекса Республики Беларусь следует отметить, что в Трудовых кодексах ряда иностранных государств (Республика Молдова, Республика Узбекистан, Туркменистан) статья «Восстановление на работе» закреплена в главах о прекращении трудового договора [13, ст. 89; 15, ст. 111; 17, ст. 56]. Наряду с ней содержится статья, устанавливающая меры ответственности нанимателя за допущенные нарушения [13, ст. 90; 15, ст. 112; 17, ст. 56].

Полагаем, при совершенствовании национального законодательства в данной части следует учитывать требования ст. 29 Закона Республики Беларусь «О нормативных правовых актах в Республике Беларусь» и размещать определения в ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь [9, с. 184].

Список использованных источников:

1. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 11 янв. 1999 г., № 238-З : принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2016 г. // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: http://etalonline.by/?type=text®num=НК9900238#load_text_pone_1_. – Дата доступа: 19.09.2016.

2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : по состоянию на 10 июня 2008 г. / Г. Ф. Асоскова [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Василевича. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2008. – 1232 с.

3. Костян, И. А. Восстановление на работе: вопросы исполнения решения суда / И. А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 4. – С. 42–46.

4. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 : в ред. постановления Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь от 28.06.2012 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

5. Подгруша, В. В. Особенности прекращения трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу [Электронный ресурс] / В. В. Подгруша // Отд. кадров. – 2006. – № 11. – Режим доступа: <http://otdelkadrov.by/number/2006/11/55>. – Дата доступа: 19.09.2016.

6. Прокопенко, Е. М. Право на восстановление на работе как охранительное субъективное право работника : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. М. Прокопенко. – Минск, 2015. – 185 л.

7. Самосейко, В. Э. Алгоритм действий нанимателя при восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу / В. Э. Самосейко // Заработ. плата. – 2011. – № 12. – С. 73–85.

8. Статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции за 1-ое полугодие 2016 года [Электронный ресурс] // Верховный Суд Республики Беларусь : офиц. портал системы судов общ. юрисдикции. – Режим доступа: http://court.by/justice/press_office/af122b195bf29090.html. – Дата доступа: 19.09.2016.

9. Тарасевич, Н. И. Совершенствование норм институтов «дисциплина труда» и «рассмотрение индивидуальных трудовых споров»: проблема гармонизации и унификации понятийно-категориального аппарата / Н. И. Тарасевич // Актуальные проблемы экономического развития Республики Беларусь и его правовое регулирование : материалы респ. науч.-практ. конф., Минск, 30 сент. 2010 г. : в 2 ч. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: Г. Б. Шишко (науч. ред.) [и др.]. – Минск, 2010. – Ч. 1. – С. 183–184.

10. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс] : 4 авг. 2004 г., № 106 : в ред. Закона Кыргыз. Респ. от 01.11.2013 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=6714. – Дата доступа: 02.10.2014.

11. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2016 г. // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: http://etalonline.by/?type=text®num=НК9900296#load_text_none_1_. – Дата доступа: 19.09.2016.

12. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 15 мая 2007 г., № 251-III ЗРК : в ред. Закона Респ. Казахстан от 15.06.2015 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=16750. – Дата доступа: 19.09.2016.

13. Трудовой кодекс Республики Молдова [Электронный ресурс] : 28 марта 2003 г., № 154-XV : в ред. Закона Респ. Молдова от 29.05.2014 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=3836. – Дата доступа: 19.09.2016.

14. Трудовой кодекс Республики Таджикистан [Электронный ресурс] : 15 мая 1997 г. : в ред. Закона Респ. Таджикистан от 22.07.2013 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=2317. – Дата доступа: 19.09.2016.

15. Трудовой кодекс Республики Узбекистан [Электронный ресурс] : 21 дек. 1995 г. : в ред. Закона Респ. Узбекистан от 20.01.2014 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=974. – Дата доступа: 19.09.2016.

16. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона Рос. Федерации от 13.07.2015 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=1811. – Дата доступа: 19.09.2016.

17. Трудовой кодекс Туркменистана [Электронный ресурс] : 18 апр. 2009 г., № 30-IV : в ред. Закона Туркменистана от 28.02.2015 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=27704. – Дата доступа: 19.09.2016.

18. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики [Электронный ресурс] : утв. Законом Азерб. Респ., 1 февр. 1999 г., № 618-ПГ : в ред. Закона Азерб. Респ. от 28.04.2015 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=2653. – Дата доступа: 19.09.2016.